

**CIRCULAR**  
**MEDIDAS ADICIONALES APROBADAS**  
**POR EL REAL DECRETO-LEY 24/2020, DE 26 DE JUNIO,**  
**DE MEDIDAS SOCIALES DE REACTIVACIÓN DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN**  
**DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE COMPETITIVIDAD DEL SECTOR**  
**INDUSTRIAL**

**MEDIDAS SOCIALES DE REACTIVACIÓN DEL EMPLEO**

**A. Expedientes de regulación de empleo**

A partir del 27 de junio de 2020, únicamente resultarán aplicables los ERTE que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas del COVID-19 que hayan sido solicitados antes de dicha fecha y como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020. Las empresas deberán reincorporar a los trabajadores afectados por un ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

Cualquier variación del expediente, incluida la renuncia, deberá ser comunicada por la empresa tanto al Servicio Público de Empleo Estatal como a la autoridad laboral competente.

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad y concertar nuevas contrataciones mientras esté vigente un ERTE. No obstante lo anterior, se exceptúa para aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras en la empresa afectada no puedan desarrollar sus funciones.

Respecto los expedientes de regulación de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTOP) derivadas del COVID-19, iniciados tras el 27 de junio de 2020 y hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Cuando este tipo de expedientes se inicie tras la finalización de un ERTE cuya causa directa sea las pérdidas de actividad derivadas del COVID-19, la fecha de efectos del primero se retrotraerá a la fecha de finalización del segundo.

Además, la tramitación de los ERTOP podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE cuya causa directa sea las pérdidas de actividad derivadas del COVID-19.

Por último, se establece la misma prohibición y excepción que las reseñadas en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo (sea cual sea la causa) que no resulten beneficiarias de prestaciones por desempleo durante los períodos de suspensión de contrato o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados. Esto solo será aplicable durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, y en el artículo 4 del presente Real Decreto-ley.

## **B. Medidas extraordinarias en materia de protección de desempleo**

Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020 las medidas de protección establecidas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020. Recordemos que dichas medidas consistían en: i) el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo; y ii) no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a nivel contributivo. La entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta esa misma fecha la duración máxima de los derechos reconocidos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

Se prorrogan también hasta el 31 de diciembre de 2020 las medidas establecidas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, que resultan de aplicación para los trabajadores fijos-discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en ciertas fechas.

**C. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor y ERTOP**

Las empresas que hayan presentado expedientes de regulación de empleo, ya sea por causa de fuerza mayor o por ERTOP, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social, según los porcentajes y condiciones establecidos en el presente Real Decreto-ley.

Dichas exenciones se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, y la renuncia al expediente de regulación de empleo determinará la finalización de estas exenciones.

**D. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal**

Las empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales no podrán acogerse a los expedientes de regulación de empleo establecidos en el presente Real Decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación de empleo establecidos en esta norma y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen dichos expedientes; excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de seguridad social y han renunciado a ella.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación del socio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

#### **E. Salvaguarda del empleo**

El compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se extenderá a las empresas que apliquen un ERTOP y se beneficien de las medidas extraordinarias en materia de cotización establecidas en el Real Decreto-ley 24/2020, de 27 de junio.

#### **F. Prórroga de otras medidas laborales complementarias**

Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020. Recordemos que el artículo 2 establecía que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, no podían entenderse como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Por su parte, el artículo 5, establecía que la suspensión de los contratos temporales supondría la interrupción tanto del cómputo de duración de esos contratos como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.